

<https://helda.helsinki.fi>

---

## Uushenkinen työ : mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtyvien rajojen risteyksessä

Karjalainen, Mira

2018-06-19

---

Karjalainen , M 2018 , ' Uushenkinen työ : mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja  
työn hämärtyvien rajojen risteyksessä ' , Elore , Vuosikerta. 25 , Nro 1 , Sivut 107-129 . <https://doi.org/10.30666/elore>

---

<http://hdl.handle.net/10138/311628>

<https://doi.org/10.30666/elore.72818>

---

unspecified

publishedVersion

---

*Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.*

*This is an electronic reprint of the original article.*

*This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.*

*Please cite the original version.*

# Uushenkinen työ

Mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtyvien rajojen risteyksessä

*Mira Karjalainen*

## Abstrakti

Tutkimus tarkastelee monitieteisesti etnografisen aineiston avulla mindfulnessia ja työn hämärtyviä rajoja uusliberalismin ja jälkimaallistumisen viitekehyksessä. Aineisto kerättiin kansainvälisessä intensiivistä tietotyötä tekevässä muille organisaatioille palveluja tarjoavassa asiantuntijayrityksessä. Asiantuntijatyölle on nykyään tyypillistä työn rajojen hämärtyminen sekä jatkuvat neuvottelut ja epävarmuus rajoista. Siksi tämä maaperä on hedelmällinen erilaisille työpaikkojen mindfulness-ohjelmille, jotka ovat nousseet organisaatioiden henkilöstöhallinnon ja johdon välineeksi. Mindfulnessin uskotaan auttavan läsnäolossa, keskittymisessä ja tarkkaavaisuudessa ja lisäävän siten työntekijöiden tuottavuutta ja työssä jaksamista.

Kenttätömuistiinpanoista, haastatteluista, päiväkirjoista ja yritysmateriaaleista koostuvaa aineistoa analysoimalla tarkasteltiin merkityksiä ja pyrkimyksiä, joita mindfulness tuottaa työelämäkontekstissa. Aineiston analyysi nosti esille neljä teemaa, jotka ilmenevät sekä organisaatio- että yksilötasolla: holistinen työntekijä, henkisyiden herättely ja torjunta, henkisyys ratkaisuna työn aiheuttamiin ongelmiin ja henkisyys suorituksena. Aineistoa analysoitaessa kävi ilmeiseksi, ettei tutkimuskirjallisuudesta löytynyt sopivaa teoriaa selittämään ja yhdistämään tutkimuksessa esiin nousseita teemoja. Toimivan teorian puutteessa siirryttiin aineiston analyysissa grounded theorya hyödyntäen teemat yhteen kokoavaan teorianmuodostukseen. Näin analyysista nousi esiin uusi teoria uushenkisestä työstä, jossa yhdistyvät uskontososialogian ja laajemmin uskonnotutkimuksen ajatukset jälkimaallistumisesta ja henkisyiden kasvusta sekä organisaatio- tutkimuksen tunnetyön teorialat. Uushenkinen työ tarkoittaa työntekijän henkisyiden valjastamista osaksi työtä. Tavoitteena on organisaation kannalta hyvä lopputulos – esimerkiksi parempi työhyvinvointi, tuloksellisuus, työsuoritus, työteho, resilienssi tai vaihtuvuuden ja työuupumuksen vähentäminen. Tämä ei sulje pois yksilön hyvinvoinnin kasvua, mutta uushenkisen työn fokus on organisaatiossa ja sen päämäärissä.



**M**ä uskoisin, et jos meistä täällä jokainen voisi tehdä sitä hyväksyntätyötä, et hyväksy et just tällaisena kun tääl oon, just tässä asemassa, mä yritän kokoajan kaikkeni, niin se riittää. (Mindfulness-ohjaaja)

Tässä artikkelissa paneudutaan etnografisen tutkimuksen avulla mindfulnessiin eli ”tietoiseen hyväksyvään läsnäoloon” ja työn hämärtyviin rajoihin uusliberalismin ja jälkimaallistumisen viitekehyksessä. Artikkelointi yhdistää organisaatiotutkimuksen ja uskontososiologian tutkimusperinteet. Monitieteinen lähestymistapa antaa mahdollisuuksia tarkastella henkistä harjoitusta työssä ja kehittää uushenkisen työn teoriaa.

Työn rajojen hämärtyminen on nykyisen työelämän ilmiö, joka näkyy paitsi kiireestä (Nurmi 2017) ja ylenmääräisestä työstä osin johtuvana työntekijöiltä vaadittuna liiallisena joustavuutena (Correl ym. 2014), myös työn vuotamisena muille elämänaloille (Karjalainen ym. 2016) sekä sen pirstaloitumisena ajallisesti ja paikallisesti (Niemi ym. 2017). Etenkin tietotyölle on tyypillistä joustava, ajasta ja paikasta suhteellisen irrallinen työ, töiden päällekkäisyys, katkokset ja nopeat muutokset sekä työn muuttuminen mielentilaksi, jota ei aina haluta tai voida ”kytkeä pois päältä” (Julkunen ym. 2004; Kivimäki 2004; Jett & George 2003). Rajojen hämärtyminen sekä niihin liittyvä epävarmuus ja jatkuvat neuvottelut ovat tulleet osaksi muuttuvia sosioekonomisia olosuhteita asiantuntijatyössä (Coser 1974; Ford & Collinson 2011; Desrochers & Sargent 2003; Nippert-Eng 1996). Tämä vaikuttaa työn ja ei-työn (Fleming & Spicer 2004) välisiin suhteisiin ja erontekoihin sekä työn laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin.

Työn ja muun elämän välisten rajojen hämärtymistä on lisännyt tieto- ja viestintätekniikan kuten älypuhelin, tablettien ja kannettavien tietokoneiden kehittyminen (Mazmanian ym. 2013). Vaikka näiden teknisten kehityssuuntien osuminen yhteen yksilön vastuuta korostavan uusliberaalisen yhteiskunnan nousun kanssa on lähinnä sattumaa, on molemmilla juurensa yksilöllisyyden ideologiassa. Molemmat ovat vaikuttaneet suuresti siihen, miten tietotyö nykyään ymmärretään. Katkokset ja häiriöt ovat kasvavia ilmiöitä tietotyössä (Wajcman & Rose 2011), koska tietotyöammattilaisten odotetaan olevan käytettävissä (Kossek & Lautsch 2012; Moen ym. 2013) yhtäaikaisesti kaikille verkostoilleen, työtovereilleen ja asiakkailleen useiden kanavien kautta. Samanaikaisesti heidän tulisi pystyä keskittymään ydintoimintoihinsa (Echelt ym. 2006; Putnam ym. 2013). Uudet teknologiat mahdollistavat rajojen hämärtyksen, mutta vastuu siitä koituvien ongelmien käsittelemisestä jää yksilölle.

Sen lisäksi, että individualismin leviäminen länsimaissa (Mikkola 2003, 20–24) vaikuttaa uusliberalismin taustalla (Gill & Scharff 2013), siihen liittyy myös henkisyyden ja uskonnollisuuden muuttuminen (Heelas ym. 2005; Sointu & Woodhead 2008). Uskonnossa ollaan siirtymässä järjestäytyneestä ja systemaattisesta elämäntavasta painottavasta orientaatiosta kohti yksilöllistä henkistä polkua, jossa ihmiset joutuvat tasapainottelemaan monisäikeisten ja epäselvien henkisyyden merkitysten välillä (Wuthnow 1998, 1–18). ”Toden itsen” etsinnästä on tullut massailmiö, ”perimmäisen merkityksen” markkinat, kun itse on historiallisten muutosten myötä yhä enemmän irtautunut ympäröivästä sosiaalisesta ja kulttuurisista perinteistä (Bellah ym. 1985, 55–84; Luckmann 1967). Tästä kehityskulusta käytetään usein käsitettä uushenkisyys. Sekulaari henkisyys viittaa merkityksen, henkilökohtaisen kasvun, sisäisen rauhan tai syvemmän sisäisen ulottuvuuden etsimiseen (Heelas 1996; Waaijman 2002; Elkins ym. 1988).



Uushenkisyyden on katsottu hajautuneena ja individualistisena ilmiönä kuuluvan yksityisen alueelle (ks. Bruce 2002; 2011), ja etenkin Suomessa henkisyys on ylipäättään totuttu näkemään yksityisenä. Viime aikoina on kuitenkin huomattu uushenkisyyden olevan vähemmän individualistista ja enemmän kulttuuriin ja yhteiskuntaan vaikuttavaa kuin aiemmin on uskottu (Aupers & Houtman 2006). Myös työelämäntutkimuksessa on herätty huomaamaan henkisyyden nousu työssä esimerkiksi autenttisuuden (Fleming 2009) ja itseilmaisun (Boltanski & Chiapello 2005) korostuksena sekä työpaikan henkisinä käytäntöinä ja ”lumoamisena”, joka rationaalisuutta vastustaen synnyttää luovuutta ja aitouden tunnetta (Bell 2008; Endrissat ym. 2015; Ogden 2016; Boje & Baskin 2011). Työpaikan henkisistä käytännöistä ehkä tämän hetken merkittävimpiä suuntauksia on mindfulness.

Mindfulnessista on tullut suosittua länsimaissa parin viime vuosikymmenen aikana muun muassa Jon Kabat-Zinnin (1991; 1994) levittämien tietoisuusharjoitusten myötä. Tuulta alleen on ottanut erityisesti hänen kehittämänsä Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) -ohjelma, jolla alun perin hoidettiin kroonisesti sairaita. Mindfulness osana kognitiivista psykologiaa kehitettiin siis erilaisten psyykkisten tilojen, kuten ahdistuneisuuden ja masennuksen, lievittämiseen, vaikka sen filosofiset juuret ovatkin buddhalaisuudessa (Purser & Milillo 2015). Mindfulnessia onkin kutsuttu ”neutraaliksi” buddhalaisuuden kevytversioksi, josta on poistettu kulttuuriset ja maailmankuvalliset sekä yhteisön ja etiikan ulottuvuudet (Purser ym. 2016).

Mindfulnessia kutsutaan yleensä käytänteeksi, joka kiinnittää huomiota aisteihin, tunteisiin ja ympäristöön ei-tuomitsevilla tavalla. Usein käytetyn määritelmän mukaan tietoisessa läsnäolossa ”havainnoimme kaikkea aivan tietyllä tavalla: tietoisesti, nykyhetkessä ja hyväksyen, ilman arvostelua” (Kabat-Zinn 1994, 22). Tätä kutsutaan usein meditaatioksi, käytännöksi, jota mindfulness-valmentajat ja -kirjallisuus kannustavat harjoittamaan usein, mieluiten päivittäin. Termillä ”mindfulness-meditaatio” viitataan kuitenkin hyvin erilaisiin käytäntöihin ja harjoituksiin, jotka vaihtelevat kahden minuutin älypuhelinsovelluksista viikonlopun meditaatioretriittien kautta vuosia kestävään harjoitukseen. Mindfulness-käsitteen taustalla saattaa olla hyvinkin erilaisia ymmärryksiä sen luonteesta (Red & Atkins 2015; Sutcliffe ym. 2016). Koska mindfulnessilla viitataan nykyisin hyvin erityyppisiin kulttuurisiin konteksteihin ja käytänteisiin – maailmankuvaa muokkaavasta harjoituksesta työorganisaation tarpeisiin suunniteltuun stressinhallintakeinoon – ei ole yllättävää, että yhä useammat tutkijat puhuvat *mindfulnessista* monikossa (Germer 2013, 6; Good ym. 2016). Tässä tutkimuksessa käytetään termiä *työpaikkamindfulness* erotuksena yksityisestä ja uskonnollisten koulukuntien mindfulness-harjoituksesta.

Mindfulnessin suosio ei ole syntynyt tyhjästä, vaan siihen vaikuttavat työelämän murroksen lisäksi uusliberaalit (Harvey 2008) ja uusindividualistiset (Elliott & Lemert 2009; Elliott 2015) suuntauksset, joissa jokainen on itse vastuussa hyvinvoinnistaan ja jotka korostavat yksilön tarvetta uudistaa itsensä jatkuvasti. Mindfulnessin sanotaan auttavan harjoittajiaan keskittymään ja pysymään tarkkaavaisena ja siten olemaan paremmin läsnä nykyhetkessä (Hyland ym. 2015). Siksi myös yritysmaailma on innostunut mindfulnessista: sen uskotaan parantavan työntekijöiden tuottavuutta ja työssä jaksamista (esim. Hülshager ym. 2013). Uusliberalismi tuottaa itseään johtavia, autonomisia ja yritteliäitä subjekteja (Gill & Scharff 2013), jotka muun muassa itsen kehittelyn turvin tähtäävät oman asemansa parantamiseen sekä tunnustuksen ja uusien mahdollisuuksien saamiseen, etenkin työelämässä (Mäkinen 2012).



Työpaikkamindfulness on noussut laajemman tutkimuksen kohteeksi viime vuosina (esim. Good ym. 2016), mutta sitä ei ole aiemmin tutkittu uushenkisyytenä jälkimaallistumisen ja uusliberalismin kontekstissa. Tässä tutkimuksessa työpaikkamindfulnessia tarkastellaan tietotyöorganisaatioissa tuotetun moniosaisen aineiston pohjalta. Kenttätyömuistiinpanoja, haastatteluja, mindfulness-päiväkirjoja ja yritysmateriaaleja aineistolähtöisesti analysoimalla vastataan tutkimuskysymykseen, joka korostaa tutkittavien elettyjä kokemuksia (Silverman 2013): mitä merkityksiä työpaikkakontekstissa harjoitettu mindfulness tuottaa ja mihin sillä pyritään? Jotta tutkimuskysymykseen voitaisiin vastata täysipainoisesti, aineiston *grounded theory* -perusteisen analyysin pohjalta muodostetaan myös teoreettinen jatkokeskustelu (Strauss & Corbin 1997): miten mindfulnessin käyttöä työpaikoilla voi käsitteellistää ja teoretisoida? Teoria uushenkisestä työstä esitellään aineiston, menetelmien ja analyysin jälkeen.

## Meditaatiota ja puhetta työstä

Tutkimuksen aineisto kerättiin kansainvälisessä intensiivistä tietotyötä tekevässä, muille organisaatioille palveluja tarjoavassa yrityksessä, jollaisia on kuvattu jopa uusliberalistisen palvelutalouden prototyyppiksi (Karjalainen ym. 2015). Nämä ”ahneiksi” ja ”ylös-tai-ulos”-kulttuuria harjoittaviksi organisaatioiksi (Coser 1974; Karjalainen ym. 2016) kutsutut yritykset tarjoavat erikoistuneita, luottamuksellisia yrityspalveluita yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioille muun muassa verotuksessa ja kirjanpidossa, oikeudellisissa palveluissa, johtamisjärjestelmissä, fuusioissa ja yritysostoissa sekä IT-infrastruktuureissa (Karjalainen ym. 2015; Strambach 2001; Greenwood ym. 2006). Tällaisille yrityksille on tyypillistä korkea tietotaito ja ammattitaitoinen työvoima (Starbuck 1992; Alvesson 1993; Von Nordenflycht 2010). Tarjotessaan asiakkailleen asiantuntemusta ne rakentavat toimintansa erikoistuneen ja korkeasti koulutetun asiantuntijatyövoiman ja heidän hallitsemiensa tietotaitojen varaan (Miles ym. 1995; Reed 1996a; 1996b; Alvesson 2004; Miles 2005) ja ovat siksi nopeita omaksumaan uusimmat työssäjaksamiseen ja mielen hyvinvointiin liittyvät trendit.

Organisaatio, jossa aineistohankinta toteutettiin, ryhtyi tarjoamaan vuonna 2015 mindfulness-tunteja työntekijöilleen osana laajaa harrastetarjontaan. Mindfulness-tunteja järjestettiin viikoittain lounasaikaan yrityksen sisäiseen käyttöön tarkoitetussa kokoushuoneessa. Neljä kuukautta kestäneen kenttätyöjakson aikana osallistuin mindfulness-tunneille, tein haastatteluja ja kävin ohjaajan kanssa epämuodollisia keskusteluja. Onnekseni mindfulnessiin osallistuminen oli ohjaajan ehto tutkimuskentälle pääsulle: hänen mukaansa tutkijat helposti leijuvat teorioissaan ja hän halusi varmistaa minun ymmärtävän omissa luissani mitä mindfulness-meditaatio todellisuudessa on. Siten sain havittelemani pääsyn meditaatiohetkiin pystyen hyödyntämään lihallisen etnografian menetelmää, jossa oman kehon kokemukset tarjoavat aineistoa tutkimukselle (Wacquant 2014) ja tukevat muun aineiston analyysia. Ilman etnografista kenttätyötä kehollisen harjoituksen tutkiminen olisi voinut jäädä tyngäksi. Meditaatio oli minulle tuttua parin vuosikymmenen ajalta, mutta mindfulness-harjoitusta yrityskontekstissa tai neuvotteluhuoneessa en ollut ennen kokenut ja olin siten samassa tilanteessa tutkimukseen osallistuneiden kanssa.

Tapahtuma kesti kullakin kerralla 30 minuuttia, joista ensimmäiset viisi minuuttia oli varattu osallistujien saapumiselle ja asettumiselle tilaan. Jotkut istuivat neuvottelupöydän ääressä kokoustuoleilla ja jotkut lattialla toisten maatessa joogamatoilla kokolattiamatolla. Itse harjoitus kesti 20–25 minuuttia ja jakautui joskus kahteen kokonaisuuteen. Meditaatiokäytäntö



vaihteli joka kerta aina joogatyyppeistä liikkumisharjoituksista hengitysmeditaatioon, visualisointiin ja kehon senhetkisiä tuntemuksia huomioivaan kehon skannaukseen: joskus ohjaaja kehotti meitä liikuttamaan käsiämme tai keskittymään hengitykseen, joskus ”hengittämään rauha” kehon eri osiin tai kuvittelemaan itsemme vuoreksi. Ohjaaja puhui yleensä läpi harjoituksen, mikä buddhalaiseen meditaatioharjoitukseen tottuneesta tuntui ajoittain häiritsevältä. Harjoituksen jälkeen ei esitetty kysymyksiä eikä keskusteltu, vaan osallistujat kiiruhtivat takaisin työpisteisiinsä tai kokouksiin. Mindfulness-tunneille osallistui yhteensä 51 henkilöä, reilu kuudesosa yhtiön Suomen pääkonttorin työntekijöistä. Jotkut osallistui-  
vat viikoittain, jotkut harvemmin, riippuen aikatauluista, innostuksesta ja päällekkäisistä kokouksista.

Kenttätyöhön sisältyivät myös epäviralliset keskustelut mindfulness-ohjaajan kanssa hänen hakiessaan ja palauttaessaan minut yrityksen asiakastiloihin, sillä yrityksen luottamukselli-  
suutta painottavan toimialan takia minut oli joka kerta saatettava ulkopuolisilta ehdotto-  
masti kielletyissä toimistotiloissa pidettäviin mindfulness-hetkiin. Nämä tapaamiset osoit-  
tautuivat erityisen hedelmällisiksi, koska liikkuessamme aulassa, portaissa ja toimistoissa  
joogamattoja kantaen meille muodostui epävirallinen ilmapiiri keskusteluihimme. Tämä  
olisi muuten saattanut jäädä onnistumatta varsin markkinointihenkisen mindfulness-ohjaa-  
jan lähinnä mainostaessa työtään.

Haastattelin ohjaajan lisäksi yrityksen järjestämille mindfulness-tunneille usein osallistuneita  
työntekijöitä sekä tunneille itse myös oppilaina osallistuneita henkilöstöhallinnon ja mark-  
kinoinnin vastuuhenkilöitä. Tutkimukseen osallistuminen oli haastateltaville vapaaehtoista.  
Haastattelut ja osallistuneiden kirjoittamat mindfulness-päiväkirjat olivat luottamuksellisia,  
eikä organisaatio missään vaiheessa saanut tietää ketkä olivat tutkimuksessa mukana. Tut-  
kimuksesta kirjoitettavissa raporteissa sekä organisaatio että tutkimukseen osallistuneet on  
anonymisoitu.

Tein yhteensä 32 yksilöhaastattelua 22 tutkittavan kanssa. Haastatteluista 25 tehtiin kas-  
votusten, ja ne kestivät 45–100 minuuttia. Lisäksi tein seitsemän haastattelua sähköpos-  
titse. Kierrätin tuntien alussa listaa, johon läsnäolijat saattoivat kirjoittaa yhteystietonsa  
jos halusivat osallistua tutkimukseen. Lähes kaikki ilmaisivat halukkuutensa, joten minun  
oli mahdollista valita haastateltavat. Tutkimuksen osanottajat olivat tietotyöammattilaisia  
yrityksen eri sektoreilta konsulteista kontrollereihin, uran alkuvaiheissa olevista organisaa-  
tion johtoon. Valikoin haastateltavat tasaisesti uratyypin (konsultointi, tilintarkastus, tukitoi-  
met), uravaiheen (alkutaso, keskijohto tai ylin johto) ja iän mukaan ryhmitellen osallistujat  
alle 30-, 30–40- ja yli 40-vuotiaisiin – nämä ikäryhmät ovat yleisimpiä urasuuntautuneessa  
”ylös-tai-ulos”-organisaatiossa, jossa yli 50-vuotiaita työntekijöitä ei juuri ole (Karjalainen  
ym. 2015). Tämä taustamuuttujien tasapainottaminen auttoi minua saamaan monipuoli-  
semman kuvan kuin jos haastateltavat olisi valittu satunnaisesti. Kaikki haastateltavat olivat  
naisia, sillä mindfulness-tuntien 51 osallistujasta vain kaksi oli miehiä ja molemmat kävivät  
kokeilemassa mindfulnessia vain kerran.

Haastatteluissa keskityimme a) mindfulness-kiinnostuksen syihin ja taustoihin, b) odotuk-  
siin, pelkoihin ja epäilyksiin, joita mindfulnessiin mahdollisesti liittyi, c) mahdollisuuksiin  
harjoittaa mindfulnessia säännöllisesti sekä d) nykyisen työelämän vaatimuksiin, joita työn-  
tekijät uskoivat voivansa sietää mindfulnessin avulla. Lisäksi keskustelimme e) maailman-  
kuvaan ja henkisyyteen liittyvistä kysymyksistä. Jotta näihin hienovaraisiin kysymyksiin





saataisiin syvällisiä vastauksia, hyödynnettiin mahdollisuuksien mukaan CIAR-menetelmää<sup>1</sup> (Rappoport ym. 2002; Bailyn & Fletcher 2007), jossa haastateltavien kanssa keskustellaan ensimmäisen haastattelun tuottamasta alustavasta analyysistä varmistaen, että tutkija on ymmärtänyt haastateltavan oikein. Tämä toimii myös erinomaisena tilaisuutena syventää haastattelun herkempiä teema-alueita, joihin tutkija tai tutkimukseen osallistuva haluaa paneutua.

Muutamaa kuukautta myöhemmin pidetyllä toisella haastattelukierroksella haastattelin uudestaan kymmenen henkeä eli kaikki, jotka ehtivät osallistua. Moni jäi pois hektisen työtilanteen tai työkomennuksen takia, osa siksi että oli lopettanut mindfulness-harjoitukset eikä siten kokenut tarvetta osallistua haastatteluun. Tämä vaikutti toisen kierroksen tuloksiin kaikkein kiireisimpien ja vähiten motivoituneiden jäätyä pois, mutta heidätkin saatiin haastateltua kertaalleen. Tarjosin mahdollisuuden haastattelujen tekemiseen myös työpaikan ulkopuolella, mutta kiireiden takia haastateltavat valitsivat työpaikan. Tämä kontekstualisoi haastattelut tiettyyn kehikseen, mikä oletettavasti heijastui myös vastauksissa.

Tutkimuksen osanottajia pyydettiin kirjoittamaan mindfulness-päiväkirjaa, jossa he pohivat: a) kuinka usein he ajattelivat mindfulnessia, b) olivatko he tehneet muodollisia tai epämuodollisia mindfulness-harjoituksia, c) miten he kokivat harjoitukset tai sen, että eivät tehneet harjoituksia, d) oliko heillä keskittymis- tai rentoutumisongelmia päivän aikana ja e) muita ajatuksiaan mindfulnessista. Mindfulness-päiväkirja tarjottiin helposti saatavilla olevassa excel-muodossa, sillä kaikki yrityksen työntekijät olivat tottuneet käyttämään tätä formaattia. Tarkoituksena oli tarjota mahdollisimman helppo tapa pitää kirjaa mindfulnessista muodossa, joka mahdollisti pitkät pohdinnat mutta ei aiheuttanut kirjoituspaineita ylityöllistetyille ja kiireisille tutkittaville (ks. Niemistö ym. 2017). Osallistujista 11 palautti mindfulness-päiväkirjan. Lisäksi aineistona hyödynnettiin yrityksen mindfulness-mainosmateriaaleja, kuten tietoiskuja ja kutsuja mindfulness-hetkiin, sekä kirjeenvaihtoa ja tapamisia henkilöstöhallinnon ja mindfulness-ohjaajan kanssa.

Etnografisen kenttätöön, haastattelujen, päiväkirjojen ja yritysmateriaalien muodostamaa monimuotoista aineistoa trianguloitiin ja analysoitiin hyödyntämällä etnografista analyysia (Wolcott 1999) ja tarkemmin lihallista etnografiaa kenttätöössä (Wacquant 2014). Tämä metodi mahdollisti syvällisemmän analyysin kuin pelkän osallistuvan havainnoinnin (Spradley 1980) tai varjostamisen (Vásquez ym. 2012; Gill 2011; Czarniawska-Joerges 2007) avulla tuotettu tieto, sillä myös tutkijan keholliset kokemukset olivat osa aineistoa. Lihallinen etnografia tutkimusmenetelmänä antoi käyttööni omat ruumiilliset kokemukseni (kuten kivun, turhautumisen, onnellisuuden, tylsyyden, rauhantunteen tai tietoisuuden lisääntymisen) auttaen ymmärtämään mitä muut osallistujat saattoivat kehossaan tuntea (Wacquant 2011): kun osallistuja kertoi niskakipujen häirinneen meditaatiohetkeä, saatoin samaistua lihallisen etnografian avulla saavuttamani kokemuksen kautta kipujen herättämiin tunteisiin.

Koska kieli rakentaa sosiaalisen todellisuuden kuten sosiaaliset suhteet, ajatukset ja objektit (Wetherell, 2001; Potter & Wetherell, 2001), haastattelujen, mindfulness-päiväkirjojen ja yrityksen aineistojen lähiluku tukeutui diskurssianalyysiin ja uusretoriikkaan (Potter 1996; Burke 1969; 1950; Perelman 1979; 1982). Metodin avulla pystyttiin vastaamaan kysymykseen mitä merkityksiä työpaikkakontekstissa harjoitettu mindfulness tuottaa ja mihin sillä

1 Collaborative Interactive Action Research.



pyritään, sillä se huomioi organisaatioiden diskursiivisen rakentumisen ja luonteen (mm. Alvesson 2001; Fine 1995; Jarzabkowski & Sillince 2007; Jarzabkowski ym. 2010). Analyysia ohjasi grounded theory -tyyppinen aineistolähtöinen menetelmä, jossa kerättyä aineistoa analysoitiin jo sen tuottamisvaiheessa uusien oivallusten näin ohjatesa aineiston keruuta (Charmaz 1996; Glaser & Strauss 1967; Strauss & Corbin 1997). Tämän jälkeen siirryttiin muodostamaan aineistosta analyyttisiä kategorioita ja edettiin tutkimuspäiväkirjojen avulla fokusoidumpaan analyysiin ja käsitteenmuodostukseen (Glaser 1978). Näin pystyttiin kehittämään uutta teoriaa pysytellen samalla lähellä aineistoa (Charmaz 1996).

## Mindfulness työelämässä

Analyysissa muodostettiin neljä erilaista teemaa, jotka ilmenevät sekä organisaatiokulttuurin ja -käytäntöjen tasolla että yksilötasolla osan painottaessa ensimmäistä ja osan jälkimmäistä. Nimeän nämä teemat *holistiseksi työntekijäksi, henkisyyden herättelyksi ja torjunnaksi, henkisyysdeksi ratkaisuna työn aiheuttamiin ongelmiin sekä henkisyysdeksi suorituksena*.

### Holistinen työntekijä

Yhtiön aloittama mindfulness-toiminta oli ensimmäinen luonteeltaan ennen kaikkea henkinen aktiviteetti organisaation tarjoamien kerhojen joukossa muiden keskittyessä kehoon (kuten juoksukerhot, tanssitunnit ja hieronta). Yritykseen vastikään siirtynyt henkilöstöpäällikkö kertoo tämän olleen ensimmäisen huomion hänen aloittaessaan yrityksessä – henkinen puoli puuttui palveluista, joita yritys tarjosi työntekijöilleen:

On paljon liikuntapainotteista mutta näin heti että tämä on asiantuntijatalo, että sieltä puuttu se toinen palikka. Ja mä aluks ajattelin justiinsa joogaa, meditaatiota, pilates-tyylistä kunnes mä itse tutustuin mindfulnessiin ja huomasin että tämä on vielä parempi.

Henkilöstöpäällikkö näkee mindfulnessin henkisyysnä, "toisena palikkana", joka täydentää yrityksen työvoimalleen tarjoamia hyvinvointipalveluja. Hänen tavoitteenaan on holistinen työntekijä: "Mul on se kokonaisvaltainen näkökulma, koko tää wellbeing." Holistinen näkökulma on myös mindfulness-ohjaajalla kun hän selittää miten näkee mindfulnessin ytimen: "Kyse on uudesta kokonaisvaltaisesta tavasta olla olemassa arjessa."

Holistinen, kokonaisvaltaisuutta korostava ajattelu ilmenee hyvin tarkasteltaessa mindfulness-tuntien sisältöä. Hengityksentarkkailun lisäksi mukana oli esimerkiksi kehomeditaatiota, jossa tavoitteena on tiedostaa keho kokonaisvaltaisesti, hyväksyvästi ja yksityiskohtaisesti, vuorimeditaatiota, jossa osallistuja kuvittelee itsensä vuoreksi ja havainnoi kuviteltua ympäristöä, sekä rauhameditaatiota, jossa osallistuja hengittää sisälleen rauhaa. Mindfulness-ohjaaja haluaa kuitenkin pitää harjoitteet kevyinä: "Et nää on ollut tällaisia kevyitä, et pitkästä kehomeditaatiosta voi olla vaikea nousta nopeaan työhön." Näin ohjaaja perustelee valintojaan myös työn kannattavuudella painottaessaan työn voivan kärsiä tietyntylaisista meditaatioharjoitteista.

Tavoitteena on siis kokonaisvaltainen, holistinen työntekijä. Henkilöstöpäällikkö kertoo syitä sille, että yhtiön henkilöstöhallinto näkee holistisen työntekijän ideaalin tavoittelemisen arvoiseksi:





Me tarjotaan jotain semmoista et me saadaan niitä ihmisiä – et sen sijaan että ne uupuis tai kärsis stressistä tai mistä tahansa niistä ongelmista, et me toivottais et me pystyttäis tuomaan niiden elämään vähän onnea, vähän läsnäoloa, et auttais niitä niinku omassa työssä, et ne ois läsnä siinä hetkessä eikä yritä tehdä kymmentä asiaa ja myös, et se näkyisi myös vapaa-ajalla ja muualla.

Yritys näkee henkisyyden osana työntekijää ja katsoo tämän voimavaran olevan otettavissa osaksi työtä ja siten työnantajan resursseja. Tavoitteena on valjastaa työntekijän henkisyys ja hyvinvointi välineiksi parantaa tehokkuutta ja työsuoritusta. Mindfulness-ohjaaja on samoilla linjoilla:

Kaikkia niitä jotka kävi tuolla [mindfulness-tunneilla] yhdisti se, että ne olivat itseltään paljon vaativia naisia, jotka tunnistavat että he haluavat pitää itsestään huolta monipuolisesti ja ovat tunnistaneet kiireen vaikutuksen arkeensa ja että heillä on nyt tässä tosi helppo työkalu, jonka voi napata arkeen voidakseen paremmin työkavereitaan, itseään ja kotiaan varten. Oman tasapainon hakeminen, sitä ne haluaa.

Holistisen näkökulman omaksumisen taustalla on siis ajatus työsuorituksen kohentumisesta jaksamisen, tyyntymisen, keskittymisen ja hyväksymistyön kautta. Yritys tarjoaa mindfulnessia työkaluksi auttamaan työntekijää voimaan paremmin työn aiheuttaman kiireen keskellä ennen kaikkea työtä ja työtovereita ajatellen.

### ***Henkisyyden herättely ja torjunta***

Mindfulnessin ja buddhalaisuuden välinen suhde on monisyinen, jopa kiistelty. Joillekin mindfulness on buddhalaisen meditaatioperinteen ydintä, jonka mindfulnessin nykymuodot ovat vääristäneet hylätessään buddhalaisuuden perustavanlaatuisen uskomusjärjestelmän (Purser & Delillo 2015). Toiset taas näkevät ne kahtena liki tyystin erillisenä käytänteenä: buddhalaisuus on lähinnä antanut alkuidean, josta on kehitetty kokonaan erillinen tietoisuuden harjoite (Brown & Ryan 2003). Tutkimuksessa mindfulnessin on todettu toimivan ”tyhjänä merkitsijänä” (Islam ym. 2017), koodina jota voi käyttää viittaamaan lähes mihin tahansa (Bodhi 2011). Siten mindfulness sallii myös toisistaan poikkeavat, samanaikaiset, limittäiset ja utuiset määritelmät.

Tämä monitulkintaisuus näkyy myös yrityksen mindfulness-ymmärryksessä, jossa sekoittuvat tieteellinen ja uskonnollinen retoriikka. Myös mindfulness-ohjaaja nojaa sekä länsimaiseen rationalismiin ja tieteeseen että buddhalaisuuteen kun hän opettaessaan kehuu mindfulnessin perustuvan ”kaksi ja puoli tuhatta vuotta kestäneelle buddhalaisten munkkien tekemälle tuotekehitykselle” tai kun hän mindfulness-tunneilla viittaa toisaalta Buddhaan ja Dalai Lamaan ja toisaalta mindfulnessin tehokkuutta todistaviin tieteellisiin tutkimuksiin. Tämä näyttää olevan usein se tila, johon mindfulness asemoidaan yritysmaailmassa. Samalla kun mindfulnessia perustellaan akateemisella tutkimuksella, viitataan myös ”aasialaiseen henkisyyteen ja viisauteen” (Karjalainen 2016) nojaten siten jälkimaallistumiseen liittyviin yhteiskunnallisiin ja kulttuuriin muutoksiin (Taylor 2007; Goldstein 2009; Heelas 2002). Tämä merkitysten sekoittuminen ilmenee aineistossa monella eri tapaa.

Buddhalaisessa meditaatiossa katsotaan olevan useantyyppisiä harjoitteita, joita pidetään buddhalaisuudessa tärkeinä (Goldstein 2003; Kamalashila 2003). Tämä näkyy siinä miten mindfulness-ohjaaja pohtii opetustaan verraten sitä kokonaisvaltaisempaan ja henkisempään käsitykseen mindfulnessista:



Sitten meidän pitäisi mennä teoriaan ja sisältöön ja kertoa ihmisille, mitä oikeastaan todella teemme. Kyllä, se [mindfulness] tulee buddhalaisuudesta, mutta koska olen opettanut vain aloittelijoita, en ole perehtynyt siihen vielä.

Mindfulness-ohjaaja karttaa ajatusta kertoa osallistujille mitä "oikeastaan todella teemme". Opetus ammentaa buddhalaisuudesta ja nojaa buddhalaisuuteen herättäen näin viittauksia henkisyyteen ja uskontoon, mutta samalla henkisyyttä tunnutaan pelkäävän.

Henkisyyttä herätellään, mutta harjoite jätetään usein puolitiehen. Kun kysyn myötätunnosta, buddhalaisuuden keskeisestä elementistä, joka puuttui melkein kokonaan mindfulness-ohjaajan opetuksesta, hän nostaa esiin *metta bhavanan*. *Metta bhavana* tarkoittaa "rakastavaa ystävällisyyttä" – meditaatiota, joka on suosittu buddhalaisen meditaation muoto ja jota harjoitetaan myös lännessä (Harvey 2007; Gethin 1998; Bodhi 2005). Mindfulness-ohjaaja ei toistaiseksi aio esitellä *metta bhavanaa*:

Ehkä myöhemmin. On olemassa kolmenlaisia ihmisiä: niitä jotka ymmärtävät idean, niitä jotka alkavat itkeä ja niitä jotka tulevat vihaisiksi. En halua mitään niistä tässä miljöössä.

Kysyn mindfulness-ohjaajalta, mitä mieltä hän on mindfulness-harjoituksesta, joka keskittyy keskittymiseen mutta sivuuttaa myötätunnon. Ohjaajan vastaus kuvaa osuvasti mindfulnessin ja henkisyyden kompleksista suhdetta yritysmaailmassa ja työelämässä laajemmin:

Nykytutkimuksen mukaan sillä [keskittymisharjoituksella] pääsee kai tiettyyn pisteeseen. Mut jotenkin se [myötätunto] nousee, et kun sun etuaivocortex vasemmalta puolelta kun sulle tulee paremmat yhteydet niin se vahvistuu, et se empatia tulee luonnostaan. Se tulee luonnostaan sitä kohti se halu, mutta miten se ihminen saisi siihen tukea. Niin sit tällaisen harjoitteen voi antaa hänelle tehtäväksi kotona. Ja näistä asioista voi puhua, me voidaan herätellä sitä.

Ohjaaja nojaa luonnontieteelliseen tulkintaan myötätunnon synnystä, tunnistaa tarpeen tukea sitä ja on valmis herättelemään tämän tyyppistä henkisyyttä työelämäkontekstissa, mutta haluaa kuitenkin jättää sen mindfulness-tuntien ulkopuolelle. Kun kysyn henkilöstöpäälliköltä, aikovatko he ottaa mukaan myös myötätuntoharjoitusta, hän vastaa nopeasti ja pikkuisella äänellä: "varmaan me vähän otetaan niitäkin." Sitten hän jatkaa normaalilla äänellä: "No meillähän on tosi tärkeitä nyt meidän uuden toimin myötä niin, together." Myötätunto vaikuttaa olevan henkilöstöosastolla kuuma peruna, vaikea asia, johon kuitenkin palataan uudestaan ja uudestaan.

Eräässä istunnossa mindfulness-ohjaaja kuitenkin johdattaa meidät itsemyötätunto-meditaatioon, joka muistuttaa jonkin verran *metta bhavanaa*. Ote kenttäpäiväkirjasta kuvaa meditaatiotapahtumaa:

Toinen meditaatio on myötätuntomeditaatio, jossa ensin kuvittelemme turvapaikan jossa meidän on hyvä ja turvallinen olo (takkatuli, niitty, mökki, mummon luona) ja sitten sinne joku, joka on meitä kohtaan myötätuntoinen, hyväntahtoinen ja rakastava. Sai kuvitella rakkaan ystävän, äidin, Buddhan, jumalan, koiran, tai jonkun abstraktin asian, esimerkiksi. Nämä mainittiin juuri tässä järjestyksessä. (Kenttäpäiväkirja)

Jälkikäteen ohjaaja kertoo, että osallistujien reaktiot ovat syy myötätuntoharjoitusten välttämiseksi:



Siksi en mennyt metta bhavanaan, tein kevyemmän version. Olen nähnyt kuinka joillain on kyyneleet silmissään, mutta en ole millään tavalla sekaantunut siihen.

Mindfulness-ohjaaja ei katso harjoittajissa nousevien tunteiden tai niiden käsittelyn liittyvän omaan rooliinsa tai vastuuseensa. Tapaamisissa ei koskaan keskusteltu edes yleisellä tasolla harjoitteiden aiheuttamista tunteista tai tuntemuksista, vaan osallistujien saavuttua paikalle harjoitus aloitettiin välittömästi ja sen loputtua osallistujat kiiruhtivat pois paikalta. Tutkimuksessa on kuitenkin huomattu, ettei mindfulness sovi kaikille ja voi aiheuttaa jopa haitallisia seurauksia, kuten ahdistusta (Farias & Wikholm 2015; Walsh & Shapiro 2016; Dobkin ym. 2012). Kun erään samankaltaisen konsultointikonsernin henkilöstöjohtaja kertoi julkisessa mindfulness-seminaarissa<sup>2</sup> oman yrityksensä mindfulness-käytännöistä, yleisöstä kysyttiin miten yritys käsitteli mahdolliset odottamattomat ja vahvatkin reaktiot, joita mindfulness voi herättää. Henkilöstöjohtaja yllättyi kysymyksestä eikä osannut vastata. Hetken kuluttua hän totesi epävarmasti, että jos jotain "outoa" tapahtuisi, yrityksen työterveyshuolto hoitaisi ongelman, lisäksi "ei me mennä niin syvälle". Nämä esimerkit nostavat esille kysymyksen, sivuuttavatko yrityksissä mindfulnessia promotoivat tahot meditaation ja henkisyyden herättämisen mahdollisesti esiin nostamat tunteet tai ovatko he peräti tietämättömiä niistä. Vaikuttaa siltä, että ainakin jotkut ohjelmien promootorit pitävät mindfulnessin "kevytversioita" vaarattomina eivätkä katso olevansa vastuussa niiden mahdollisesti aiheuttamista (heille) odottamattomista seurauksista.

Työpaikkamindfulnessissa henkisyyttä siis herätellään monella tapaa, mutta samalla sitä tunnutaan pelkäävän, sillä henkisyys on edelleen ristiriitainen aihe organisaatioissa. Henkisyyttä herätellään ja samalla torjutaan flirttailemalla sekä länsimaisen rationalismin ja tieteen että uskonnon kanssa: mindfulnessia mainostetaan henkisyydellä ja henkisyyttä tuodaan esiin mindfulness-tunneilla, mutta pian tukeudutaan tieteellisiin argumentteihin. Henkisyyttä torjutaan myös jättämällä henkiset harjoitteet puolitiehen tai sulkemalla tietoisesti pois tiettyntyyppiset harjoitteet sekä sivuuttamalla henkisyyden herättämät tunteet ja kokemukset.

### *Henkisyys ratkaisuna työn aiheuttamiin ongelmiin*

Mindfulness nähdään usein ratkaisuna moniin työelämän ongelmiin (Wilson 2014), jolloin henkisyystä tulee alisteinen tuloksille: mindfulnessin harjoittamisella saavutettu olosuhteiden hyväksyminen, keskittymiskyky tai työuupumuksen nujertaminen parantaa työtehoa. Aineistossa on nähtävissä kahdenlaisia mindfulnessiin liittyviä ongelmanratkaisupyrkimyksiä työelämän haasteisiin: siitä etsitään toisaalta apua kiireeseen ja keskittymiseen, toisaalta keinoja mielenhallintaan ja töissä pärjäämiseen.

Kiire ja katkokset ovat organisaation asiantuntijatyön erityinen haaste. "Meillä erityisfokuksena on se että on kymmenen sortin tehtävää ja projektia", kertoo henkilöstöpäällikkö organisaatiostaan, laajentaen samaan hengenvetoon yritysmaailman luonteeseen: "Ainahan on ollut, et niin kauan kuin mä oon ollut bisnesmaailmassa niin se on joka firmassa 'kuinka hallitsen ajankäyttöni, kuinka hallitsen ajankäyttöni' et se tulee nyt toisessa muodossa, ja siinä tulee paljon muutakin mukana." Henkilöstöpäällikkö, joka muualla on puhunut henkisyystä ja myötätunnostakin, näkee mindfulnessin tässä yhteydessä ajankäyttöä tehostavana

2 Tämän tutkimuksen taustalla olevaan Techniques of Mind and the Changing Boundaries of Work -tutkimusprojektiin, joka on osa Strategisen tutkimuksen neuvoston WeAllFinland-hanketta, kuuluva kenttätyö (vuosi 2016).



tekniikkana. Onkin yleistä, että mindfulnessista haetaan apua työelämän paineisiin ja vallitsevien olosuhteiden hyväksymiseen, kuten 39-vuotias johtaja Auli<sup>3</sup> kertoo:

Kyllä ne paineet tulee työn ja kodin yhteensovittamisesta, aikapulasta ja... Jos minä olisin ihminen joka pystyisi tekemään yhtä asiaa yhdellä kertaa tai mulla olisi työ jonka voisi jättää taakseen. Mutta minä olen ihminen jolla pyöri sataa listaa ja 13 asiaa kokoajan päässä. En tiedä tarvitsisinko mindfulnessia jos työ olisi erilainen.

Auli jatkaa syistä, jotka saivat hänet osallistumaan mindfulness-ohjelmaan:

Minä olin puoliksi paikalla. Työ saattaa olla että palaveri toisen jälkeen, kännykkä piippaa, joku tulee kysymään jotain ja sitä ajattelee jo seuraava palaveria, niin kuinka paljon siinä menee aikaa ja energiaa hukkaan, pääsisä vähemmällä jos keskittyisi kunnolla.

Kiireen ja katkosten aiheuttamien ongelmien ratkaiseminen keskittymisellä oli tavoitteena monella mindfulness-ohjelmaan osallistuneella asiantuntijalla. Toinen syy osallistua mindfulness-tunneille oli tarve saada apua töissä pärjäämiseen ja mielenhallintaan. Tiina, 36-vuotias keskitason johtaja, toivoo:

Jos mä pystyn muuttamaan itsestäni jotain, mä pysyn rauhallisempana, ilman että mä hermostun tai stressaannun. Jos mä pystyn sisäisesti käsittelemään asioita. Keskittyminen ja rauhallisuus voisi tukea kaikkia toimintoja.

Tiina katsoo, että itsehallinnalla ja itseään muuttamalla hän pärjäisi paremmin töissä ja kotona.

Veera, loppuun palamisen jo kahdesti kokenut alle kolmekymppinen konsultti, kertoo pyristelystään eroon uupumisesta meditaation avulla:

Viime vuonna just huomasin, aloin tehdä meditaatiota, et se ois yks keino tähän [burnoutiin]. Sä meet sinne putkeen ja sä et enää muista mikä on tunne, mikä on normaalia, mikä on elämää. Mindfulness tuli mulle duunin takia, että pärjäisin.

Mielenhallinta on mielessä myös 25-vuotiaalla konsultilla Leenalla, kun hän kuvailee syitänsä osallistua mindfulness-ohjelmaan: "Mielenhallinta, tietoisemmin tehdä asioita ja oppisi vielä keskittymään paremmin. Vois virittää aivonsa." Vuoden vanhemmalla kollegalla Helenalla on samantyyppisiä ajatuksia:

Toivoisin että tehostaisi työntekoa, työkaluja mielenhallintaan. Ei pelkästään työhön vaan elämään, saisi enemmän irti hetkestä. Jos ymmärtäisi hetken arvon, niin se hyödyntäisi työelämässä ja vapaa-ajalla. Tavallaan koulisin itseäni.

Työn rakenteellisiin paineisiin pyritään näin vastaamaan yksilön mindfulness-harjoituksilla.

Aiemmin on todettu yrityksen henkilöstöosaston näkevän työntekijät holistisesti ja pyrkivän mindfulnessin avulla herättelemään heidän henkisyttään töissä. Siten mindfulnessin tarjoaminen osana työpaikan aktiviteetteja sitoo monimutkaiseksi vyyhdeksi henkisyiden, mielenhallinnan, työolosuhteiden hyväksymisen ja pyrkimyksen pärjätä töissä.

3 Aineistosta poimitujen suorien lainauksien esittäjien nimet on muutettu tai heitä kutsutaan pelkillä ammattinimikkeillä (henkilöstöpäällikkö, mindfulness-ohjaaja) anonymiteetin säilyttämiseksi.



## Henkisyys suorituksena

Kenties yllättävimmäksi teemaksi analyysissa nousi henkisyys suorituksena, jossa henkisyyttä pyritään esittämään ja saavuttamaan. Toisaalta tällainen suoritusnäkökulma ei ole niin yllättävä, jos muistetaan työelämän sektori, jolla tutkimus on toteutettu. Organisaatioiden yksilösuoritusta ja vertailua korostava ”ahne” ja ”ylös-tai-ulos”-kulttuuri vahvistaa esitystaloutta (Coser 1974; Karjalainen ym. 2016), johon henkisyys saavutuksena ja esityksenä nivoutuu.

Tukipalveluissa työskentelevä 37-vuotias Paula kertoo henkisyyden suorittamisesta juontuvista vaikeuksistaan mindfulness-tunnilla: ”Ettei odottaisi liikaa, että miksi kaikki muut näyttää noin rennoilta kun mulla vain pää pyörii?” Aulilla on sama ongelma: ”Kuulostelen tuolla muita, tarvitsen enemmän rauhaa.” Harjoite, jonka tarkoituksena on havainnoida ei-tuomitsevasti ja hyväksyvästi omia mielenliikkeitä, kääntyy häiritsevään muiden esitysten vertailuun. ”Tämä on enemmän mulle läsnäoloharjoitus, mä yritän liikaa”, Paula jatkaa tiedostaen ristiriidan vertailun, liian yrittämisen ja mindfulness-harjoitteen perusajatuksen välillä. Veera kuvailee, miten yrityskulttuurin suorittamisajattelu puskee mindfulness-meditaatioon: ”Et kerran epäonnistuit meditaatiossa, tai et ees epäonnistunut mutta et jaksanut keskittyä, niin sen perusteella kuvaat itsesi ’et oon aivan paska meditoija.’”

Henkisyyden suorittaminen näkyi myös hengityksentarkkailussa, joka on eräs mindfulness-meditaation tyypillisistä harjoitteista. Tässä harjoituksessa lasketaan hitaasti kymmeen uudestaan ja uudestaan; tavoitteena on huomata vaelteleva mieli ja palauttaa se varovasti takaisin hengityksen tarkkailemiseen, kun se yhä uudestaan ja uudestaan vaeltaa pois. Leena selittää miten hän ymmärtää käytännön:

Sillain ollut kauhean helppoa aina keskittyä, tänään kun me hengiteltiin niin mä varmaan 30 kertaa laskin sen ilman et mul oli mitään ongelmaa herpaantumisen kanssa. Ja ensimmäisellä kerralla mä varmaan kerran ajattelin lounasta sen koko homman aikana. Tämä on tuntunut hirveen helpolta, että mikä tässä on juu.

Vaikuttaa siltä, että Leena oli niin innokas saavuttamaan tavoitteensa, että häneltä jäi kokonaan harjoituksen idea ymmärtämättä. Meditaatiosta tuleekin uusi suorite, jossa on saavutettava huippupisteet, kun taas meditaation ydin (huomion kiinnittäminen mieleen, aisteihin, tunteisiin ja ympäristöön ei-tuomitsevalla tavalla) unohdetaan tai sitä ei koskaan ymmärretä.

Veera kertoo miten etsi apua henkisestä kasvusta: ”Mä kahden–kolmen vuoden ajan tein hirveesti sitä henkistä kasvua just siks et tuntu et oli pakko, et pää ei kestä.” Hän jatkaa kuvaamalla henkisyyden ja suorittamisen välistä monimutkaista polkua omalla kohdallaan:

Mieli on paha, kun ei siihen voi sillai laittaa niitä tavoitteita. Luin paljon ja mietiskelin asioita, mutta ne on aina projektimaisia. Et mä tilaan ihan sikana niitä opuksia, et aina siihen liittyy, et sä järjestelet sen, et sul on valmiina kaikki jutut, sitten sä voit tehdä sitä. Ja sit kun alkaa tuntuu et tää on niinku *done*, niin sit vaikka sitä ei vois mitata, mä alan kyllästyä siihen. Sit mä otan jonkun toisen [projektin].

Veera suorittaa henkisyyttä ja kärsii siitä, ettei henkinen kasvu ole helposti mitattavissa.



Yllä kuvattu yrityksen ja sen rekrytoimien työntekijöiden toteuttama suorittamisen ilmapiiri heijastuu sekä mindfulness-ohjaajan esittämässä, tämän artikkelin aloittaneessa lainauksessa että hänen toteamuksessaan:

Siis ne tuhannet tutkimukset, siis oh my God, ihosairauksista lähtien. Mindfulness on niin helppo työkalu. Et mä uskon, et ihmiset lopettaa sen laiskuuden ja rupeaa tekemään hommia itsensä kanssa.

Yritys tiedostaa rekrytoivansa kilpailuhenkisiä ylisuorittajia, jotka näkevät kaiken tavoitteellisenä suorituksena. Silti se tarjoaa heille avuksi työn aiheuttamiin ongelmiin mindfulnessia, joka tällaisilla ihmisillä voi johtaa myös henkisyiden suorittamiseen.

## Uushenkinen työ

Aineistoa analysoitaessa kävi ilmeiseksi, ettei tutkimuskirjallisuudesta löytynyt sopivaa teoriaa selittämään ja yhdistämään tutkimuksessa esiin nousseita teemoja. Toimivan teorian puutteessa siirryttiin grounded theorya hyödyntäen teemat yhteen kokoavaan teorianmuodostukseen (Glaser & Strauss 1967; Charmaz 1996). Näin analyysistä nousi esiin ajatus *uushenkisestä työstä*, uudesta teoriasta, jossa yhdistyvät uskontososiologian ja laajemmin uskonnontutkimuksen ajatukset jälkimaallistumisesta ja henkisyiden kasvusta sekä organisaatiotutkimuksen emotionaalisen työn teoriat.

Eurooppalaisten yhteiskuntien on katsottu kehittyvän jälkimaalliseen suuntaan (Habermas 2006; 2008), jossa maalliset ja uskonnolliset diskurssit ja käytännöt elävät rinnakkain ja jossa rajat niiden välillä hämärtyvät (Moberg ym. 2012, 4–5; Erikson 2018). Tähän henkisyiden kasvuun viitataan usein puhumalla uushenkisyydestä. Uushenkisyydellä tarkoitetaan erityisesti länsimaissa 1900-luvun puolenvälin jälkeen alkanutta henkisyiden uutta nousua, joka liittyy kiinnostuksen kasvuun uskontoa kohtaan (Kääriäinen ym. 2003). Uushenkisyyttä käytetäänkin usein kattokäsitteenä laajalle kirjolle uusia uskonnollisia ilmiöitä, joita yhdistää individualistisuus, eklektisyys ja henkinen kasvu. Uushenkisyys on individualistista painottaessaan yksilön kokemusta: jokaisen yksilön omat kokemukset ja tunteet ovat keskiössä. Uushenkisyys on eklektistä, sillä jokainen voi valikoida perinteitä omilla ehdoillaan: omaan elämäntilanteeseen ja yksilölliseen kokemusmaailmaan sopivia aineksia yhdistetään eri perinteistä, eikä niiden taustoja painoteta. Osin uushenkisyiden eklektisyydestä johtuen uskonnollisilla instituutiolla ei ole entisenlaista painoarvoa. Lisäksi uushenkisyys korostaa sisäistä voimaa ja voimaantumista, muutosta ja henkistä kasvua. (Ks. Ketola 2008; Geels & Wikström 2009.)

Uushenkisyydessä ajatellaan, että ihminen on olemukseltaan henkinen olento ja voi syvältä sisimmästään löytää autenttisen ja toden ytimen. Tämän voi saavuttaa kuuntelemalla sisäistä ääntään (Heelas 1996, 19–23). Henkinen polku voi alkaa esimerkiksi stressaantuneesta kehosta, niskakivuista tai liikunnantarpeesta eikä välttämättä elämän tarkoituksen etsinnästä (Sointu & Woodhead 2008), mistä hyviä esimerkkejä ovat jooga ja taiji sekä työpaikkamindfulness (Karjalainen 2018). Keho nähdään porttina sisäisen elämän syvyyksiin ja siksi se katsotaan voimavaraksi, joka voi johdattaa hyvinvointiin huolimatta arjen huolista, kuten stressistä tai kiireestä (McGuire 2008; Sointu & Woodhead 2008).

Tällaisen henkisyiden voi nähdä sulkevan sisäänsä myös tavallisten ihmisten arjen henkisyttä (McGuire 2008), jolloin uskonnolliset ja henkiset käytännöt voivat rakentua ja jäsentyä





toisin kuin perinteiset institutionaalisen uskonnon konventiot: työpaikkamindfulness, laulaminen tai puutarhanhoito saattaa toimia yksilön henkisyyden ilmaisuna ja kanavana. Tavoitteiden ja elämisen tapojen määrittäminen minän perusteella on kulttuurimme väistämätön kehityssuunta. Se asettaa ihmiset aiempaa suurempaan vastuuseen itsestään, sillä he joutuvat tekemään valintoja asioissa, joista aiemmin olisivat päättäneet perinne ja auktoriteetit (Taylor 1995, 103–110). Henkisyydestä onkin tullut monimutkaista etsintää, jossa jokaisella katsotaan olevan oma polkunsä (Wuthnow 1998, 1–18). Uushenkisyyden voi nähdä uskonnollisuuden sisäistyneenä muotona: painottaessaan omaa kokemusta perinteen yli, arvostaessaan sisäistä itsenäisyyttä ja vapautta sekä nostaessaan auktoriteetiksi yksilön oman kokemuksen se korostaa itsevastuuta (Heelas 1996, 28–29; Woodhead & Heelas 2000, 2–3; Heelas 2002, 357–377). Tämä istuu hyvin uusliberalismin kehykseen, jossa katsotaan markkinalogiikan sopivan kaiken ihmisten toiminnan ohjaajaksi ja korostetaan yksilön vastuuta itsestä kaikilla elämän osa-alueilla (Gill & Scharff 2013).

Uushenkisen työn teoria ammentaa uskontososilogian lisäksi myös organisaatiotutkimuksesta. Arlie Hochschild (1983) kehitti *emotionaalisen työn* käsitteen kuvaamaan tunteiden hyödyntämistä nykyaikaisessa palvelutaloudessa rinnastaen sen ruumiillisen työn hyödyntämiseen tehtailla. Hochschildin mukaan emotionaalisessa työssä työntekijöiltä odotetaan tietynlaista tunteiden näyttämistä ja käytöstä, joka sopii organisaation strategian toteuttamiseen. Emotionaalinen työ voi varioida pinnallisesta syvälliseen emotionaaliseen työhön sekä asiakastilanteista itse työtä kohtaan koettaviin tunteisiin (Miller ym. 2007; Hochschild 1983).

Emotionaalinen työ on poikanut myös muita teoreettisia näkökulmia, kuten *esteettisen työn* (Caven ym. 2013; Warhurst & Nickson 2009), jossa työntekijä joutuu työpanokseensa sisältäytvässä esteettisessä työskentelyssään noudattamaan kokonaisvaltaisia ulkomuotoaan ja olemustaan koskevia normeja (Nickson ym. 2001; 2003). Esteettinen työskentely voidaankin yhteiskunnallisella tasolla liittää kapitalistisiin ja uusliberalistisiin diskursseihin, joissa ruumista tarkastellaan hyödykkeenä (Esposito 2015; Guthman 2009; Witz ym. 2003).

Tunteemme (Hochschild 1983), kehomme (esim. Wolkowitz 2006; Meriläinen ym. 2015), fyysinen kuntomme (Huzell & Larsson 2012) ja ulkonäkömme (Karjalainen ym. 2016; Witz ym. 2003) on tunnustettu jo pitkään olennaiseksi osaksi palkkatyötä. Näyttää siltä, että nyt myös mielen hyvinvointi (Cederström & Spicer 2015) sekulaarin henkisyyden muotona on sisältyvässä työhön. Sekulaari henkisyys henkilökohtaisena kasvuna voi työelämäkontekstissa entisestään hämärtää työn rajoja, sillä henkisyyden on perinteisesti katsottu kuuluvan pikemminkin yksityisen alueelle.

Uushenkistä työtä ei ole juuri tutkittu, vaikka se on selkeästi havaittavissa nykyisessä työ-kulttuurissa. Tammy McGuire (2010) on avannut keskustelun tutkimuksellaan työntekijöiden hengellisestä työskentelystä seurakuntien kouluissa, mutta henkisyyteen liittyvää työtä käsitteenä ei ole vielä kunnolla kehitetty (Byrne ym. 2011). Tämän tutkimuksellisen aukon täyttämiseksi artikkeli esittelee uushenkisen työn teorian, joka pohjaa emotionaalille työlle. Uushenkisen työ tarkoittaa työntekijän henkisyyden valjastamista osaksi työtä. Tavoitteena on organisaation kannalta hyvä lopputulos – esimerkiksi parempi työhyvinvointi, tuloksellisuus, työsuoritus, työteho, resilienssi tai vaihtuvuuden ja työuupumuksen vähentäminen. Tämä ei sulje pois sitä mahdollisuutta, että myös yksilö voi paremmin, mutta uushenkisen työn fokus on organisaatiossa ja sen päämäärissä.



Uushenkisen työn mahdollistaa jälkimaallistumisen ja uusliberalismin yhteiselo ajassamme. Jälkimaallistumisen myötä henkisyiden ja uskonnollisuuden luonne on muuttunut: sekularisaatio murensi uskonnon auktoriteettiasemaa ja toi liikkumatilaa yksilön valintoihin (Taylor 2007) jälkimaallistumisen palauttaessa uskonnollisuuden ja henkisyiden taas merkityksenetsinnän keskiöön. Uusliberalismi taas painottaa yksilön vastuuta alituisesta itsensä uudistamisesta, joustavuudesta ja itsehallinnasta. Ilman näitä molempia yhteiskunnallisia kehityskulkuja organisaatiot eivät voisi valjastaa uushenkisyyttä osaksi työtä. Uushenkisen työn myötä työskentely näyttää leviävän kaikkein yksityisimmän, yksilön henkisyiden, alueelle. Mindfulnessia organisaatioissa promotoivat tahot saattavatkin olla kimurantissa välikädessä, sillä työorganisaatiot hakevat alati uusia keinoja työssäjaksamiseen, työtehokkuuteen ja -hyvinvointiin, mutta länsimainen moderni työkuluttuuri ei näytä kykenevän omaksumaan sellaisenaan mindfulnessin kaltaisia aasialaisesta uskonnollisesta traditiosta kumpuavia käytäntöjä.

Analyysissa esiin nousseet neljä teemaa asettuvat uushenkisen työn käsitteen avulla laajemman teoreettisen kehityksen alle ja osaksi aikamme suuria ideologisia virtauksia. Aineistosta esiin noussut *holistisen työntekijän* teema osoittaa, että yritys näkee henkisyiden osana työntekijää ja katsoo tämän avujen, voimavarojen ja kykyjen olevan otettavissa osaksi työtä ja siten työnantajan resursseja. Taustalla on samantyyppinen ajatus kuin hyväkuntoisuuden nostamisessa osaksi asiantuntijatyötä (Huzell & Larsson 2012). Aivan kuten asiantuntijan hyväkuntoisen ruumiin uskotaan heijastavan motivaatiota, itsekuria, vastuullisuutta ja kykyä työntekoon (esim. Haynes 2012; Jutel & Buetow 2007; Threthewey 1999), henkisyiden harjoittamisen uskotaan osoittavan työntekijän motivaatiota ja kykyä työskennellä tehokkaasti ja tuloksellisesti. Holistisen näkökulman omaksumisen taustalla on siis ajatus työsuorituksen kohentumisesta henkisen kasvun kautta, joka mindfulnessin kohdalla tarkoittaa hyväksymistä, tyyntymistä ja keskittymistä. Yritys tarjoaa mindfulnessia työkaluksi, joka auttaa työntekijää voimaan paremmin työn aiheuttaman kiireen keskellä.

*Henkisyiden herättely ja torjunta* ilmenee aineistossa monessa muodossa. Työelämäkontekstissa henkisyiden herättelyllä halutaan tehdä yksilön yksityisestä henkisyidestä osa työpanosta. Aiemmin samantyyppisissä organisaatioissa tehdyssä tutkimuksessa on todettu, kuinka esteettinen työ ulkonäön ja hyväkuntoisuuden muodossa on tunkeutunut osaksi työtä ja työntekijän yksityiselämää (Karjalainen ym. 2016). Uusliberalismin näennäismarkkinavetoisten mekanismien on väitetty leviävän alati uusille alueille (Peck & Tickell 2002) ja nyt tämä työskentely näyttää laajenevan myös henkisyiteen. Työn rajat hämärtyvät entisestään, kun työ valuu uudelle elämäalueelle. Uushenkistä työtä halutaan myös säädellä: vain tietyn tyyppinen henkisyys on sopivaa työpaikkakontekstissa, eikä esimerkiksi kielteisten tai voimakkaiden kokemusten ja tunteiden esiintuomista katsota hyvällä.

Kolmas aineiston analyysissa esiin noussut teema, *henkisyys ratkaisuna työn aiheuttamiin ongelmiin*, kuvastaa miten työntekijät hakevat apua työperäisiin ongelmiinsa henkisyidestä ja tulevat siten liittäneeksi sen osaksi työtä. Yksityinen henkisyys asettuu alisteiseksi työn vaateille ja instrumentalisoituu. Henkisyidestä tulee keino parantaa työsuoritusta tai selvitä liiallisen työtaakan alla. Kun mindfulnessia tarjotaan osana työpaikan aktiviteetteja, henkisyiden, mielenhallinnan ja olosuhteiden hyväksymisen tavoitteet kietoutuvat yhteen töissä pärjäämisen pyrkimyksen kanssa.



*Henkisyys suorituksena*, analyysin neljäs esiin noussut teema, näyttää miten suorituskeskeisellä työntekijällä henkisyysharjoitteiden merkitys voi muuttua jopa paradoksaalisesti. Henkisyystä tulee uusi työtehtävä, jossa on saatava huipputulokset, ja samalla harjoituksen ydin sivuutetaan tai se jää ymmärtämättä. Yrityksen rekrytoimat ylisuorittajat näkevät kaiken tavoitteellisena suorituksena, mikä voi helposti johtaa myös henkisyyden suorittamiseen ja muuttaa sen uushenkiseksi työksi.

Tutkimuksessa tarkasteltiin monitieteisesti etnografisen aineiston avulla mindfulnessia ja työn hämärtyviä rajoja uusliberalismin ja jälkimaallistumisen viitekehyksessä yhdistäen organisaatiotutkimuksen ja uskontososiologian tutkimusperinteitä. Etnografinen työskentely aina myös rajoittaa, eikä tutkimuksesta ole tarkoitus vetää johtopäätöksiä kaikesta työelämässä tapahtuvasta mindfulness-toiminnasta.

Tutkimus on toteutettu yritysmaailmassa tietotyöorganisaatiossa, mutta uushenkistä työtä lienee löydettävissä myös muilla työelämän alueilla. Lisää tutkimusta tarvitaan, jotta uushenkisen työn teoriaa voidaan tarkastella työelämän eri ympäristöissä julkisista organisaatioista yksityisyrityksiin. Olisi myös kiinnostavaa tutkia miten uushenkisen työn teoria istuu organisaatioihin, jotka ovat eksplisiittisesti jollain tapaa sidoksissa henkisyyteen, kuten seurakunnat tai muut uskontoihin liittyvät työyhteisöt. Mikään ei viittaa siihen, että uushenkisen työ rajoittuisi vain mindfulnessiin; lisää tutkimusta tarvitaan myös tämän arvioimiseksi. Uushenkisen työn käsitettä onkin tulevaisuudessa edelleen kehitettävä erilaisissa työelämän ympäristöissä saadun empiirisen aineiston avulla.

## Tutkimusaineisto

Haastattelut: nauhoitetut ja litteroidut haastattelut (25) ja sähköpostihaastattelut (7), vuosi 2015, litterointi (92 sivua).

Mindfulness-päiväkirjat (11), vuosi 2015, excel-muodossa.

Kenttämuistiinpanot ja kenttäpäiväkirja, vuosina 2014–2017 (34 sivua).

Yritysmateriaalit (mainokset, tutkimussopimukset ym.), vuosina 2014–2015.

## Kirjallisuus

Alvesson Mats 2004: *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms*. New York: Oxford University Press.

Alvesson, Mats 2001: Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity. – *Human Relations* 54(7): 863–886.

Alvesson, Mats 1993: Organizations as rhetoric: Knowledge-intensive firms and the struggle with ambiguity. – *The Journal of Management Studies* 30(6): 997–1015.

Aupers, Stef & Dick Houtman 2006: Beyond the Spiritual Supermarket. The Social and Public Significance of New Age Spirituality. – *Journal of Contemporary Religion* 21(2): 201–222.



- Bailyn, Lotte, & Joyce K. Fletcher 2007: Collaborative Interactive Action Research. – *Work and Family Encyclopedia*, Boston, MA: Sloan Work and Family Research Network. <<http://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/c/collaborative-interactive-action-research-definitions>> [9.5.2018]
- Bell, Emma 2008: Towards a critical spirituality of organization. – *Culture and Organization* 14(3): 293–307.
- Bellah, Robert N., Richard Madsen, William M. Sullivan, Ann Swidler & Steven M. Tipton 1985: *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Berkeley: University of California Press.
- Bodhi, Bhikkhu 2011: What does mindfulness really mean? A canonical perspective. – *Contemporary Buddhism* 12(1): 19–39.
- Bodhi, Bhikkhu 2005: *In the Buddha's Words: An Anthology of Discourses from the Pali Canon*. Somerville, MA: Wisdom Publications.
- Boje, David M., & Baskin, Ken 2011: Our organizations were never disenchanted: Enchantment by design narratives vs enchantment by emergence. – *Journal of Organizational Change Management* 24: 411–426.
- Boltanski, Luc & Eve Chiapello 2005: The new spirit of capitalism. – *International Journal of Politics, Culture, and Society* 18(3–4): 161–188.
- Brown, Kirk Warren & Richard M. Ryan 2003: The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. – *Journal of personality and social psychology* 84(4): 822.
- Bruce, Steve 2002: *God is Dead: Secularization in the West*. Oxford: Blackwell.
- Bruce, Steve 2011: *Secularization: In Defense of an Unfashionable Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Burke, Kenneth 1969: *A Grammar of Motives*. Berkeley: University of California Press. [1945]
- Burke, Kenneth 1950: *A Rhetoric of Motives*. New York: Prentice-Hall.
- Byrne, Conor J., Dana M. Morton & Jason J. Dahling 2011: Spirituality, religion, and emotional labor in the workplace. – *Journal of Management, Spirituality & Religion* 8(4): 299–315.
- Caven, Valerie, Scott Lawley & Jocelyn Baker 2013: Performance, Gender and Sexualised work. – *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 32(5): 475–490.
- Cederström, Carl & André Spicer 2015: *The Wellness Syndrome*. Cambridge: Polity Press.
- Charmaz, Kathy 1996: Grounded Theory. – Smith, J. A., Harré, R. & Van Langenhove, L. London (eds.), *Rethinking Methods in Psychology*. London: Sage.
- Correll, Shelley, Erin L. Kelly, Lindsey Trimble O'Connor & Joan C. Williams 2014: Redesigning, Redefining Work. – *Work and Occupations* 41(1): 3–17.
- Coser, Lewis 1974: *Greedy institutions: Patterns of undivided commitment*. New York: Free Press.
- Czarniawska-Joerges, Barbara 2007: *Shadowing: And other techniques for doing fieldwork in modern societies*. Copenhagen, DK: Copenhagen Business School Press.
- Desrochers, Stephan & Leisa Sargent 2003: *Boundary/Border Theory and Work-Family Integration*, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry. Boston College, Chestnut Hill, MA.



- Dobkin, Patricia L., Julie A. Irving & Simon Amar 2012: For whom may participation in a mindfulness-based stress reduction program be contraindicated? – *Mindfulness* 3(1): 44–50.
- Echtelt, Patricia, Arie Glebbeek & Siegwart Lindeberg 2006: The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hour. – *Work, Employment and Society* 20(3): 493–512.
- Elkins, David N., L. James Hedstrom, Lori L. Hughes, Andrew Leaf & Cheryl Saunders 1988: Toward a humanistic-phenomenological spirituality. – *Journal of Humanistic Psychology* 28(4): 5–18.
- Elliott, Anthony 2015: The theory of new individualism. – Anthony Elliot, *Identity Troubles*. London: Routledge. 56–75.
- Elliott, Anthony & Lemert Charles 2009: *The New Individualism: The Emotional Costs of Globalization*. Abingdon: Routledge.
- Endrissat, Nada, Gazi Islam & Claus Noppeney 2015: Enchanting work: New spirits of service work in an organic supermarket. – *Organization Studies* 36(11): 1555–1576.
- Erikson, Lise 2018: Uskonto postsekulaarissa yhteiskunnassa. – Kimmo Ketola, Tuomas Martikainen & Teemu Taira (toim.), *Uskontososologia*. Helsinki: Gaudeamus. 67–77.
- Esposito, Luigi 2015: Neoliberalism and the Transformation of Work. – Vicente Berdayes & John W. Murphy (eds.), *Neoliberalism, Economic Radicalism, and the Normalization of Violence*. New York: Springer. 87–106.
- Farias, Miguel & Catherine Wikholm 2015: *The Buddha Pill: Can Meditation Actually Change You?* Watkins Media Limited.
- Fine, Gary Alan 1995: *A second Chicago school? The development of a postwar American sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fleming, Peter 2009: *Authenticity and the cultural politics of work: New forms of informal control*. Oxford University Press.
- Fleming, Peter & André Spicer 2004: "You can checkout anytime, but you can never leave": Spatial boundaries in a high commitment organization. – *Human Relations* 57(1): 75–94.
- Ford, Jackie & David Collinson 2011: In search of the perfect manager? Work-life balance and managerial work. – *Work, Employment and Society* 25(2): 257–273.
- Geels, Antoon & Owe Wikström 2009: *Uskonnollinen ihminen. Johdatus uskontopsykologiaan*. Helsinki: Kirjapaja.
- Germer, Christopher 2013: Mindfulness. What Is It? What Does It Matter? – Christopher Germer, Ronald Siegel & Paul Fulton (eds.), *Mindfulness and Psychotherapy*. Second Edition. New York: The Guilford Press. 3–35.
- Gethin, Rupert 1998: *The Foundations of Buddhism*. Oxford: Oxford University Press.
- Gill, Rebecca 2011: The shadow in organizational ethnography: Moving beyond shadowing to spect-acting. – *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal* 6(2): 115–133.
- Gill, Rosalind & Christina Scharff 2013: Introduction. – Rosalind Gill & Christina Scharff (eds.), *New femininities: Postfeminism, neoliberalism and subjectivity*. Basel: Springer. 1–17.
- Glaser, Barney 1978: *Theoretical sensitivity: Further advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley, CA: Sociology Press.





- Glaser, Barney & Anselm Strauss 1967: Grounded theory: The discovery of grounded theory. – *Sociology The Journal Of The British Sociological Association* 12: 27–49.
- Goldstein, Joseph 2003: *One Dharma: The Emerging Western Buddhism*. NY: HarperCollins Publishers.
- Goldstein, Warren 2009: Secularization Patterns in the Old Paradigm. – *Sociology of Religion* 70(2): 157–178.
- Good, Darren J., Christopher J. Lyddy, Theresa M. Glomb, Joyce E. Bono, Kirk W. Brown, Michelle K. Duffy, Ruth A. Baer, Judson A. Brewer & Sara W. Lazar 2016: Contemplating mindfulness at work: an integrative review. – *Journal of Management* 42(1): 114–142.
- Greenwood, Royston, Roy Suddaby & Megan McDougal 2006: Introduction. Royston Greenwood & Roy Suddaby (eds.), *Professional Service Firms. Research in the sociology of organizations*. Amsterdam: Elsevier. 1–16.
- Guthman, Julie 2009: Neoliberalism and the Constitution of Contemporary Bodies. – Esther Rothblum & Sondra Solovay (eds.), *The Fat Studies Reader*. NYU Press. 187–196.
- Habermas, Jürgen 2006: Religion in the Public Sphere. – *European Journal of Philosophy* 14(1): 1–25.
- Habermas, Jürgen 2008: Notes on a Post-secular Society. [Signandsight.com](http://www.signandsight.com/features/1714.html). <<http://www.signandsight.com/features/1714.html>> [8.1.2018]
- Harvey, David 2008: *Uusliberalismin lyhyt historia*. Suom. Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino.
- Harvey, Peter 2007: *An Introduction to Buddhism: Teachings, History and Practices*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Haynes, Kathryn 2012: Body beautiful? Gender, Identity and the Body in Professional Services Firms. – *Gender, Work and Organization* 19(5): 489–507.
- Heelas, Paul 1996: *The New Age Movement: The Celebration of the Self and the Sacralization of Modernity*. Oxford: Blackwell.
- Heelas, Paul 2002: The Spiritual Revolution. From 'Religion' to 'Spirituality'. – Linda Woodhead, Paul Fletcher, Hiroko Kawanami & David Smith (eds.), *Religions in the Modern World*. London: Routledge. 357–377.
- Heelas, Paul, Linda Woodhead, Benjamin Steel, Bronislaw Szerszynski & Karin Tusting 2005: *The Spiritual Revolution: Why Religion is Giving Way to Spirituality*. Oxford: Blackwell.
- Hochschild, Arlie 1983: *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Huzell, Henrietta & Patrik Larsson 2012: Aesthetic and Athletic Employees: The Negative Outcome of Employers Assuming Responsibility for Sickness Benefits. – *Economic and Industrial Democracy* 33(1): 103–123.
- Hülshager, Ute R., Hugo J. Alberts, Alina Feinholdt & Jonas W. Lang 2013: Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. – *Journal of Applied Psychology* 98(2): 1–16.
- Hyland, Patrick K., R. Andrew Lee & Maura J. Mills 2015: Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. – *Industrial and Organizational Psychology* 8(4): 576–602.
- Islam, Gazi, Marie Holm & Mira Karjalainen 2017: Sign of the times: Workplace mindfulness as an empty signifier. – *Organization* (2017): 1350508417740643.





- Jarzabkowski, Paula & Sillince, John 2007: A rhetoric-in-context approach to building commitment to multiple strategic goals. – *Organization Studies* 28(11): 1639–1665.
- Jarzabkowski, Paula, Sillince, John, & Shaw, Duncan 2010: Strategic ambiguity as a rhetorical resource for enabling multiple strategic goals. – *Human Relations* 63(2): 219–248.
- Jett, Quintus R., & Jennifer M. George 2003: Work interrupted: A closer look at the role of interruptions in organizational life. – *Academy of management Review* 28(3): 494–507.
- Julkunen Riitta, Jouko Nätti & Timo Anttila 2004: *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Jutel, Annemarie & Stephen Buetow 2007: A Picture of Health? Unmasking the Role of Appearance in Health. – *Perspectives in Biology and Medicine* 50(3): 421–434.
- Kabat-Zinn, Jon 1991: *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. London: Delta.
- Kabat-Zinn, Jon 1994: *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York: Hyperion.
- Kamalashila 2003: *Meditation: The Buddhist Art of Tranquility and Insight*. Birmingham: Windhorse Publications.
- Karjalainen, Mira 2016: Techniques of Mind in the Cross Sea of Scientification and Spiritualization. – Hämäläinen, Riku, Heikki Pesonen & Terhi Utriainen (eds.), *Helsinki Study of Religions: A Reader*. Helsinki: University of Helsinki. 370–386.
- Karjalainen, Mira 2018: Käännöksen henkisyys. – Kimmo Ketola, Tuomas Martikainen & Teemu Taira (toim.), *Uskontososologia*. Helsinki: Gaudeamus. 242–254.
- Karjalainen, Mira, Charlotta Niemistö & Jeff Hearn 2015: Unpacking the problem of research access(es): the case of large knowledge-intensive international consultancies. – *Qualitative Research in Organizations and Management* 10(3): 1–21.
- Karjalainen, Mira, Charlotta Niemistö & Jeff Hearn 2016: Tietotyöalan voittajan tyyli. – Taina Kinnunen, Ilmari Kortelainen ja Jaana Parviainen (toim.), *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino. 165–181.
- Ketola, Kimmo 2008: *Uskonnot Suomessa*. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kivimäki, Riikka 2004: In Search of Boundaries: Changing Boundaries in and through Teleworking. – Tuula Heiskanen & Jeff Hearn (eds.), *Information Society and the Workplace. Spaces, Boundaries and Agency*. London: Routledge. 178–190.
- Kossek, Ellen Ernst & Brenda Lautsch 2012: Work-Family Boundary Management Styles in Organizations: A Cross-Level Model. – *Organizational Psychology Review* 2(2): 152–171.
- Kääriäinen, Kimmo, Kati Niemelä & Kimmo Ketola 2003: *Moderni kirkkokansa. Suomalaisten uskonnollisuus uudella vuosituhatvuoletalla*. Tampere: Kirkon Tutkimuskeskus.
- Luckmann, Thomas 1967: *The Invisible Religion: The Problem of Religion in Modern Society*. New York: Macmillan.
- Mazmanian, Melissa, Wanda J. Orlikowski & JoAnne Yates 2013: The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. – *Organisation Science* 24(5): 1337–1357.
- McGuire, Meredith 2008: Toward a Sociology of Spirituality. Individual Religion in Social/Historical Context. – Eileen Barker (ed.), *The Centrality of Religion in Social Life*. Aldershot: Ashgate. 215–232.



- McGuire, Tammy 2010: From Emotions to Spirituality: "Spiritual Labor" as the Commodification, Codification, and Regulation of Organizational Members' Spirituality. – *Management Communication Quarterly* 24: 74–103.
- Meriläinen, Susan, Janne Tienari & Anu Valtonen 2013: Headhunters and the 'ideal' executive body. – *Organization* 22(1): 3–22.
- Mikkola, Teija 2003: *Muuttuvat arvot ja uusi keskiluokka*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Miles, Ian 2005: Knowledge Intensive Business Services: Prospects and Policies. – *Foresight* (7): 39–63.
- Miles, Ian, Nikos Kastrinos, Kieron Flanagan, Rob Bilderbeek, Pim den Hertog, Willem Huntink & Mark Bouman 1995: *Knowledge-intensive Business Services: Users, carriers and sources of innovation*. Manchester: PREST.
- Miller, Kathrine I., Jennifer Considine & Johnny Garner 2007: "Let Me Tell You About My Job": Exploring the Terrain of Emotion in the Workplace. – *Management Communication Quarterly* 20(3): 231–260.
- Moen, Phyllis, Joseph Lam, Samantha Ammons & Erin L. Kelly 2013: Time Work by Overworked Professionals: Strategies in Response to the Stress of Higher Status. – *Work and Occupations* 40(2): 79–114.
- Moberg, Marcus, Kennet Granholm & Peter Nynäs 2012: Trajectories of Post-secular Complexity: An Introduction. – Peter Nynäs, Mika Lassander & Terhi Utriainen (eds.), *Post-secular Society*. New Brunswick: Transaction. 1–25.
- Mäkinen, Katariina 2012: *Becoming valuable selves. Self-promotion, gender and individuality in late capitalism*. Tampere University Press.
- Nickson, Dennis, Christopher Warhurst, Anne Witz & Anne Marie Cullen 2001: The importance of being aesthetic: work, employment and service organization. – Andrew Sturdy, Irene Grugulis & Hugh Willmott (eds.), *Customer Service: Empowerment and Entrapment*. Houndmills: Palgrave. 170–190.
- Nickson, Dennis, Christopher Warhurst, Anne Marie Cullen & Allan Watt 2003: Bringing in the Excluded? Aesthetic Labour, Skills and Training in the 'New' Economy. – *Journal of Education and Work* 16(2): 185–203.
- Niemistö, Charlotta, Mira Karjalainen & Jeff Hearn 2017: "Pakko painaa pitkää päivää": Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. – Mika Helander, Ilkka Levä & Sanna Saksela-Bergholm (toim.), *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus. 147–170.
- Nippert-Eng, Christena E. 1996: *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- von Nordenflycht, Andrew 2010: What is a professional service firm? Toward a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms. – *Academy of Management Review* 35(1): 155–174.
- Nurmi, Heli 2017: *Työuupumuksen itsehoito*. 2. uudistettu painos. Tallinna: Kustannus Oy Duodecim.
- Ogden, Emily 2016: Beyond Radical Enchantment: Mesmerizing Laborers in the Americas. – *Critical Inquiry* 42(4): 815–841.
- Peck, Jamie & Adam Tickell 2002: Neoliberalizing space. – *Antipode* 34(3): 380–404.
- Perelman, Chaïm 1979: *The New Rhetoric and The Humanities*. The Netherlands: D. Reidel Publishing Company.



- Perelman, Chaïm 1982: *The Realm of Rhetoric*. University of Notre Dame Press.
- Potter, Jonathan 1996: *Representing Reality. Discourse, Rhetoric and Social Construction*. London: Sage.
- Potter, Jonathan & Margaret Whetherell 2001: Unfolding Discourse Analysis. – Margaret Whetherell, Stephanie Taylor & Simeon Yates (eds.), *Discourse Theory and Practice*. London: Sage. 198–209. [1987]
- Purser, Ronald E. & Joseph Milillo 2015: Mindfulness revisited: A Buddhist-based conceptualization. – *Journal of Management Inquiry* 24(1): 3–24.
- Purser, Ronald E., David Forbes & Adam Burke (toim.) 2016: *Handbook of mindfulness: Culture, context, and social engagement*. Basel: Springer.
- Putnam, Linda, Karen Myers & Bernadette Gailliard 2013: Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. – *Human Relations* 67(4): 413–440.
- Rappoport, Rhona, Lotte Bailyn, Joyce K. Fletcher & Bettye Pruitt 2002: *Beyond Work-Family Balance*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Reb, Jochen, & Paul WB Atkins (eds.) 2015: *Mindfulness in organizations: Foundations, research, and applications*. Cambridge University Press.
- Reed, Michael I. 1996a: Rediscover Hegel: The new 'historicism' in organization and management studies. – *The Journal of Management Studies* 33(2): 139–159.
- Reed, Michael I. 1996b: Expert power and control in late modernity: An empirical review and theoretical synthesis. – *Organization Studies* 17: 573–599.
- Silverman, David 2013: *Doing qualitative research: A practical handbook*. London: Sage.
- Sointu, Eeva & Linda Woodhead 2008: Spirituality, Gender and Expressive Selfhood. – *Journal for the Scientific Study of Religion* 47(2): 259–276.
- Spradley, James P. 2016: *Participant observation*. Waveland Press.
- Starbuck, William H. 1992: Learning by knowledge-intensive firms. – *Journal of management Studies* 29(6): 713–740.
- Strambach, Simone 2001: Innovation processes and the role of knowledge-intensive business services (KIBS). – Knut Koschatzky, Marianne Kulicke & Andrea Zenker (toim.), *Innovation Networks. Concepts and challenges in the European perspective*. Heidelberg: Physica-Verlag. 53–68.
- Strauss, Anselm & Juliet M. Corbin 1997: *Grounded theory in practice*. London: Sage.
- Sutcliffe, Kathleen M., Timothy J. Vogus & Erik Dane 2016: Mindfulness in organizations: A cross-level review. – *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 3: 55–81.
- Taylor, Charles 1995: *Autenttisuuden etiikka*. Suom. Timo Soukola. Helsinki: Gaudeamus.
- Taylor, Charles 2007: *A Secular Age*. Cambridge: Harvard University Press.
- Trethewey, Angela 1999: Disciplined Bodies: Women's Embodied Identities at Work. – *Organization Studies* 20(3): 423–450.
- Vásquez Consuelo, Boris Brummans & Carole Groleau 2012: Notes from the field on organizational shadowing as framing. – *Qualitative Research in Organizations and Management* 7(2) : 144–165.
- Waaijman, Kees 2002: *Spirituality: Forms, Foundations, Methods*. Leuven: Peeters Publishers.



- Wacquant, Loïc 2011: Habitus as topic and tool: Reflections on becoming a prizefighter. – *Qualitative Research in Psychology* 8(1): 81–92.
- Wacquant, Loïc 2014: Homines in extremis: What fighting scholars teach us about habitus. – *Body & Society* 20(2): 3–17.
- Wajcman Judy & Emily Rose 2011: Constant Connectivity: Rethinking interruptions at Work. – *Organization Studies* 32(7): 941–961.
- Walsh, Roger & Shauna L. Shapiro 2006: The meeting of meditative disciplines and Western psychology: a mutually enriching dialogue. – *American psychologist* 61(3): 227–239.
- Warhurst, Christopher & Dennis Nickson 2009: 'Who's Got the Look?' Emotional, Aesthetic and Sexualized Labour in Interactive Services. – *Gender, Work & Organization* 16(3): 385–404.
- Wetherell, Margaret 2001: Themes in discourse research. – Margaret Wetherell, Stephanie Taylor & Simeon Yates (toim.), *Discourse theory and practice: A reader*. London: Sage Publications. 14–28.
- Witz, Anne, Christopher Warhurst & Dennis Nickson 2003: The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. – *Organization* 10(1): 33–54.
- Wolcott, Harry F. 1999: *Ethnography – a way of seeing*. London: Sage.
- Wolkowitz, Carol 2006: *Bodies at Work*. London: Sage.
- Woodhead, Linda & Paul Heelas 2000: *Religion in Modern Times: An Interpretive Anthology*. Oxford: Blackwell.
- Wuthnow, Robert 1998: *After Heaven: Spirituality in America since the 1950s*. Berkeley: University of California Press.

**FT Mira Karjalainen on Helsingin yliopiston uskontotieteen dosentti ja työskentelee Strategisen tutkimuksen neuvoston WeAll-hankkeessa (292883) Helsingin yliopistossa.**